

Loi Évin : la DSS dresse le bilan

La loi Évin de 1989 comprend un certain nombre de dispositions clés sur la prévoyance, au sens large, des salariés du privé. Face aux mutations du monde professionnel et de la protection sociale intervenues en près de quatre décennies, la Direction de la Sécurité sociale (DSS) a consacré un colloque à ce texte fondateur et à ses enjeux.



Une première table-ronde dédiée au maintien de la protection des assurés en cas de changement d'organisme.

Plus de 35 ans après sa promulgation, faut-il réformer la loi Évin ? La question était au cœur du colloque organisé par la DSS, le 9 septembre dernier. Instigateur de cette loi lorsqu'il était ministre de la Solidarité, de la Santé et de la Protection sociale, Claude Évin considère que ce texte « *continue à structurer le droit de la prévoyance collective en France* ». En 1989, le législateur avait cherché « *un équilibre : protéger les assurés les plus vulnérables (...) sans pour autant fragiliser financièrement les organismes assureurs dont la solidité est elle-même une condition de la protection des assurés sur le long terme* », rappelle-t-il.

Depuis, les besoins ont évolué et les trajectoires professionnelles se sont diversifiées. La fin des clauses de désignation a favorisé la mobilité entre organismes, induisant des problématiques liées aux successions de contrats. « *Près de 37 ans après son adoption, la loi a fait l'objet de modifications ponctuelles mais son économie générale et les grands principes qui la fondent demeurent inchangés* », observe Charles Boriaud, sous-directeur des retraites et des institutions de la protection sociale complémentaire à la DSS.

Changement d'organisme

La préservation de la couverture de l'assuré (par les articles 2 et 7) lors d'un changement d'organisme assureur constitue une des me-

sures phares du texte. Selon le médiateur de la protection sociale (FIPS), Xavier Lagarde, seules 2 % des saisines reçues sont en lien avec la loi Évin, représentant 5 % des avis. Les articles 2 et 7 n'occupent donc pas une place prépondérante dans les litiges mais « *ces dossiers sont lourds de conséquences, puisque nous parlons le plus souvent de prise en charge d'une invalidité* », précise-t-il. L'identification du « *fait générateur* » (l'événement ou l'origine de la pathologie donnant naissance au droit aux prestations) peut cependant poser des difficultés. Nelly Jean-Marie, avocate cofondatrice du cabinet Avanty, identifie plusieurs pistes d'évolution, notamment une médiation renforcée « *plus incitative, plus contraignante* ». Elle évoque aussi la création d'un fonds permettant une indemnisation de l'assuré le temps de la procédure, ainsi que la mise en place d'une présomption spécifique. De leur côté, les organismes assureurs s'organisent pour « *trouver des solutions simples et efficaces* », indique Sylvie de Ginestet, responsable assurance santé collective au sein de la direction juridique d'Axa. Ils ont ainsi « *développé des accords de place entre les trois familles* ».

Autre mesure phare, l'article 4 organise la continuité de couverture lors du passage à la retraite, permettant à l'ancien salarié de conserver ses garanties. Ce maintien a un coût, lié d'une part à la fin de la par-

ticipation obligatoire de l'employeur et d'autre part à la hausse des tarifs. Celle-ci est toutefois encadrée les trois premières années (pour atteindre progressivement +50 % par rapport aux actifs). « *La première difficulté que nous rencontrons, c'est un déficit d'information* », observe Xavier Lagarde. Certains retraités ignorent tout du dispositif, et beaucoup sont peu au fait des évolutions tarifaires.

PSC en continuité

Les Ocam rencontrent également des difficultés opérationnelles. Les garanties concernées étant celles en vigueur au moment du départ, une interprétation stricte conduit à « *gérer une multitude de groupes fermés par génération de retraités* », explique Vincent Alazard, avocat au cabinet Rigaud. « *On a souvent un débat sur le niveau des frais de gestion, mais mettre à jour les systèmes d'information, des centaines de contrats, des centaines de documents, des centaines de notices d'information, c'est un coût supplémentaire important* », renchérit Mylène Favre-Béguet, directrice générale adjointe du cabinet d'actuaire-conseils Galéa & Associés.

Côté fonctionnaires, la réforme de la PSC s'inscrit en continuité de la loi Evin, en particulier pour les agents de l'État. « *Il y a encore quelques mois, les agents de la Fonction publique étaient couverts à titre individuel, beaucoup par des mutuelles et c'est historique. Les mécanismes de solidarité pour l'ensemble de nos adhérents protégeaient le passage à la retraite, qui est aussi une rupture, notamment en matière de protection sociale et d'effectivité des droits* », rappelle Mylène Bonnel, vice-présidente déléguée de la MGEN. La réforme prévoit désormais la possibilité pour les retraités, actuels et futurs, de bénéficier des mêmes garanties que les actifs. Toutefois, leur adhésion au contrat collectif reste facultative et peu de concernés ont franchi le pas.

» Émilie Guédé